

AXE POLITIQUE SOCIALE ET ANCRAGE TERRITORIAL

Établissement : SKEMA BUSINESS SCHOOL

contact : Rosanne Carlier

tél : 0320215955

e-mail : rosanne.carlier@skema.edu

site : Campus de Lille

Titre de l'initiative	Démarche et Politique Diversité Skema
Domaine d'action (énergie, transports, sensibilisation, etc.)	Ouverture sociale, Diversité, Ancrage territorial et MRH
Partenaire(s) (collectivité, entreprise, association, institution, etc.)	Démarche et mise en œuvre co-construites avec les représentants des personnels et des étudiants et menées par les étudiants du MSc RH
Echelle territoriale (région, département, commune, etc.)	Politique Globale sur l'ensemble du Groupe SKEMA Business School soit nationale et internationale: Lille, Paris, Sophia Antipolis, Raleigh (USA), Suzhou (Chine).
Budget	
Direction en charge du projet dans l'établissement et contact	DD/RSE + DRH

<p>Description brève (10-15 lignes) : dates, acteurs à l'initiative, genèse, mode de partenariat, rôle des partenaires, objectifs, financement, étapes, cibles avancement de l'initiative, résultats, évolutions à venir</p>	<p>Enjeux :</p> <p>1- Social : pour les salariés, nos collègues et futurs recrutés; plus de diversité dans les profils, plus de différences, de richesses culturelles plus d'équilibre et d'équité dans la gestion des RH.</p> <p>2- D'ouverture sociale pour nos étudiants et futurs étudiants : Diversifier les profils (intégration et accompagnement des profils plus variés car d'origine sociale différente) à haut potentiel.</p> <p>3- De management de nos ressources humaines : politique adaptée aux contextes d'aujourd'hui.</p> <p>Objectifs :</p> <p>1 - Faire un état des lieux de la diversité à travers nos activités de gestion des ressources humaines (recrutement, accueil/intégration, formation, rémunération, gestion de carrière,..);</p> <p>2 - Définir les axes de progrès sur lesquels SKEMA pourrait s'engager concrètement afin de rendre effective une politique de diversité, source de richesses humaine, managériale et de performance globale ;</p> <p>3 - Optimiser la gestion de nos ressources humaines et favoriser le développement de partenariats avec les acteurs locaux ;</p> <p>4 - Faire état de l'ouverture sociale de SKEMA dans la gestion de ses étudiants et dans la vie de ses campus ;</p> <p>5 - Définir (re) les axes d'ouvertures prioritaires eu égard à notre politique d'intégration et d'accompagnement des étudiants en situation financière difficile (apprentissage, bourses au mérite, bourses sur critères sociaux..) ;</p> <p>6 - Développer des parcours d'ouverture pour les jeunes à potentiel, méritants et handicapés et favoriser le développement de partenariats locaux et autres;</p> <p>7 - Favoriser l'émergence de bonnes pratiques sociales, sociétales et de comportements responsables ;</p> <p>8 - Créer avec nos parties prenantes une cellule de veille, de réflexion et d'actions en matière d'innovations sociales et d'égalité des chances.</p> <p>Étapes :</p> <p>- Déc..2011 : lancement de la démarche, constitution du comité de pilotage, constitution du groupe projet (DRH, enseignant, étudiants MSc RH);</p> <p>- Janvier 2012 : 1er comité de pilotage et validation de la démarche;</p> <p>- Février - mars 2012 recueil des données;</p> <p>- Avril-mai 2012 restitutions des résultats et recommandations.</p> <p>Étapes à venir :</p> <p>- Nov. 2012 : Présentation au CODIR et validation des actions à mener;</p> <p>- Déc. 2012 ; constitution du nouveau groupe projet;</p> <p>- Janvier-février 2013 : approfondissements et analyses des actions prioritaires;</p> <p>- Mars -avril 2013 : Élaboration du plan d'actions 2013-2014;</p> <p>- Mai 2014 ; Validation par le CODIR;</p> <p>- 2014-2015 mise en œuvre et suivi des indicateurs.</p>
<p>Éléments facilitateurs pour l'initiative (manque de moyens, de temps, d'identification des interlocuteurs, etc.)</p>	<p>L'implication et la la volonté d'aboutir de la Directrice des Ressources humaines, Les attentes du Comité Stratégique, de la Direction Générale, des instances représentatives du Personnel et des représentants des étudiants.</p>
<p>Freins, difficultés rencontrées et solutions</p>	<p>Difficultés dans le recueil des données pas toujours disponibles et plus spécifiquement sur les étudiants handicapés.</p>

Bilan (chiffres, réalisations, progrès réalisés, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux réalisé; diagnostic et propositions d'actions. - Résultats présentés à la DRH. - Présentation à faire au CODIR pour validation, approfondissements à compléter et détermination des actions à mener : Pour les salariés :GPEC , parcours de développement des compétences, mobilité, formation (égalité,séniors, handicapés...). - Pour les étudiants: révision de la politique d'accompagnement des personnes "fragiles" et d'aides financières; fondation Skema, et développement de partenariats.
Commentaires (freins, pistes d'amélioration, attentes, besoins, etc)	Les premiers résultats ont été pris en compte dans les orientations et les actions menées en RH.
Autres partenariats locaux du même type développés par votre organisme (donner simplement le partenaire et le titre de l'initiative)	Partenariats avec la Fondation de Lille pour les étudiants en situation financière difficile, et ARELI pour l'accompagnement et l'intégration d'étudiants méritants d'origine modeste.
Fiches bonnes pratiques saisies sur EVADES	